

ЛИЧНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В РАМКАХ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

В.В. Макерова

Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург

Практический психолог консультирует государственных служащих, как в групповой, так и в индивидуальной работе. Консультант может работать в режиме экспертного, процессного и образовательного консультирования. Источниками получения информации о профессионально-личностных проблемах сотрудников государственных учреждений служат

- индивидуальные коучинг-сессии и консультации;
- психологическая диагностика персонала (опросы, интервью, тестирование, методы групповой оценки, аттестационные мероприятия);

- консультации для руководства подразделений (экспертное мнение, деловые игры, социально-психологические тренинги, групповые дискуссии и т.д.).

Востребованность консультанта- психолога зависит от знания заказчиком возможностей и специфики психологического исследования, понимания ограничений и результатов различных форм активных методов, информированности о тематике профессиональной психологической помощи. По данным эмпирического исследования И.А. Клименко, проведенного в 2009-2010 годах, собственный запрос на коучинг-технологии в бизнесе у высшего менеджмента составил 46%, среднего менеджмента -27%, для кадрового резерва – 24%, у рядовых сотрудников – 3%. [2]. Эти данные подтверждают наши наблюдения тенденций обращения к психологической консультативной помощи также и среди госслужащих.

Предметом группового консультирования государственных служащих в последние годы чаще всего выступают проблемы деловых коммуникаций, конфликтов, вопросы создания управленческих команд, вопросы отбора и мотивации персонала, развитие корпоративной культуры, преодоление сопротивления изменениям.

В индивидуальных консультациях актуальны темы психологического влияния, взаимоотношений с подчиненными и вышестоящими руководителями, особенности разрешения сложных ситуаций межличностного общения, задачи изменения личной и профессиональной жизни, снижения стресса. В частности эта тематика проявилась в групповой и индивидуальной работе с кадровым резервом работников таможни и правительства Свердловской области, в работе с сотрудниками судебных органов, директорами школ, специалистами служб коммунального хозяйства и другими.

В психологии нет универсальных законов как в технике, каждая личность неповторима; однако индивидуальное реализуется в общем, а универсальное прокладывает себе путь через индивидуально-типическое. Обратимся к некоторым типичным проблемам консультирования и отражению в них типично-личностных черт психологии государственных служащих. В процессе своей деятельности психолог выявляет у своих клиентов стереотипы восприятия популярных проблем. Запрос на создание команды часто маскирует проблемы лидерства, управленческой компетентности, которые выражаются в итоге в плохом психологическом климате, в проблемах с коммуникациями в государственных учреждениях. Иногда «команду» хотят формировать там, где это по технологии или организации работы невозможно. В государственных структурах с жесткой иерархией, сложившимися коррупционными связями организованная группа выстраивается также иерархично и командой в подлинном смысле слова не является и функционально быть не может.

Другое проявление стереотипного восприятия – представления о стиле управления. В процессе обучения или повышения квалификации будущим специалистам государственного и муниципального управления прививается особое уважение к демократическому или соучастующему стилю управления

и лидерства. Практика силовых структур подтверждает эффективность авторитарного стиля руководства. Вместе с тем, жизнь богаче всяких инструкций, и на деле – автократы искренне считают себя «демократами», не подозревая о многообразии проявлений авторитарного стиля и востребованности его в целом ряде реальных управленческих ситуаций. В то же время, освоившие коллегиальные способы принятия решений, командиры полагают, что являются исключительно «жесткими» руководителями.

Задачей консультанта в свете сказанного является активизация рефлексии о профессиональной деятельности, формирование более гибкого понимания особенностей поведения в различных ситуациях, выделение нюансов, различных красок управленческих решений и их психологических последствий для себя и других. Таким образом, происходит переоценка проблемной ситуации, и формируются новые пути её разрешения.

Многообразные личностные особенности госслужащих выявляются в практике психологического консультирования по проблемам мотивации профессиональной деятельности. Чаше обсуждаются вопросы мотивации, которые можно объединить в две темы: имитация деятельности и проблема невозможности профессионально реализоваться, в частности убедить руководство в значимости своих предложений. По данным социологического исследования Е.Б. Черновой 70% респондентов госслужащих отметили возможность более эффективного труда за счет системы материального стимулирования, роста профессионализма и изменения методов управления персоналом [3]. В психологическом плане не важно кто является имитатором деятельности: ты сам или другие. Любая имитация разрушает личность и консервирует старые технологии работы, является формой обмана. Причины имитации деятельности - весьма различны. Во-первых, это – некомпетентность. Некачественное образование, отсутствие аналитических навыков, недостаток общей культуры рождает безграмотные и безумные приказы, необходимость проводить мероприятия за гранью понимания. Ещё одной причиной является необходимость самосохранения в должности. Имитации сопутствует разочарование в своей деятельности, переключение на выполнение личных задач в ущерб государственным [4]. В любом случае – для психолога это работа с проблемой идентичности, которая существенно размыта.

Второй аспект обсуждения проблемы мотивации с психологом – претворение в жизнь инновационных предложений. Среди государственных гражданских служащих Свердловской области выделены служащие по призванию – 25%, служащие-конформисты – 65%, криминализированные служащие – 10% [1].

Инновации сегодня востребованы «сверху», однако они могут задевать интересы различных сторон, либо не воспринимаются как перспективные. Низкий уровень веры в себя, размытость личных целей и ценностей служащих-конформистов блокируют мотивацию инновационной деятельности. Помимо работы с самооценкой здесь психолог работает и с планом осуществления цели, который включает поиск убеждающих аргументов и действий в составе группы.

Актуальная структура мотивации государственных гражданских служащих: потребность в стабильности и социальной защищенности -60,6%, социальная значимость работы и участие в решении проблем общества и управлении -51%. Эти потребности -ведущие у тех госслужащих, чей стаж выше 10 лет.

Специфика работы консультанта-психолога такова, что он профессионально ориентирован на проблемы. К нему обращаются в ситуации неуспеха, однако обобщение проблемного поля психологического консультирования позволит провести исследования болевых точек государственных учреждений и с помощью психологического консалтинга сделать деятельность служащих позитивной.

Список использованной литературы

1. Васильева Е.И. Мотивация профессиональной деятельности государственных гражданских служащих: Автореферат диссертации канд. социологических наук / Е.И. Васильева. Екатеринбург, 2010.- 21с.
2. Клименко И.А. Содержательная характеристика коучинга как технологии консультирования // Вестник Тамбовского университета. Вып. 2(94). Серия Гуманитарные науки. 2011. С.166-169
3. Чернова Е.Б. Совершенствование организационно-экономического механизма мотивации труда государственных служащих: Автореферат диссертации канд. экономических наук/ Е.Б. Чернова. М., 2009.- 23с.
4. Чиновник: от служения государству к обслуживанию общества. Материалы дискуссии // Общественные науки и современность. 2002.- №4. С.12-29.